

各 位

会 社 名 株 式 会 社 ア ル バ ッ ク
代 表 者 名 代 表 取 締 役 会 長 岩 下 節 生
(コード番号:6728 東証プライム)
問 い 合 せ 先 広 報 ・ I R 部 長 原 田 大 地
(TEL: 0467-89-2033)

役員報酬制度の改定に関するお知らせ (事後交付型株式報酬制度 (RSU・PSU) の導入)

当社は、2026 年 8 月 14 日開催の取締役会において、役員報酬制度を下記のとおり改定すること（以下「本改定」といいます。）を決議し、当社の取締役のうち執行役員を兼務する取締役（社外取締役を除きます。以下「対象取締役」といいます。）を対象とする事後交付型の株式報酬制度（以下「本制度」といいます。）の導入に関する議案を、2026 年 9 月 29 日開催予定の第 122 回定時株主総会（以下「本総会」といいます。）に付議することといたしましたので、お知らせいたします。

本改定は、独立社外取締役を委員長とし、その過半数を独立社外取締役で構成する指名報酬等委員会の審議・答申を経て決議したものであり、本総会における議案の承認可決を条件といたします。また、本総会において本制度の導入についてご承認をいただいた場合、当社の取締役を兼務しない執行役員に対しても、取締役会決議により本制度と同様の株式報酬制度を導入する予定です。

記

1. 本改定の背景及び目的

当社は、役員報酬を中長期的な企業価値（長期的な株主価値）の持続的な増大に資するものと位置づけ、報酬の実績が企業業績及び株価と十分に連動する制度とすることを基本方針としております。2026 年 6 月期を初年度とする中長期経営計画（バリューアッププラン）のもと、2026 年 9 月 29 日付で発足を予定する新経営体制において、その着実な実行と非連続な成長の実現を目指しております。本改定は、新経営陣がこの経営目標の達成と株主価値の向上に強くコミットする報酬体系を整備するものです。

当社における従前の株式報酬制度（株式給付信託）は、役員の当社株式保有を通じて株主の皆様との利害共有を図る点で有効に機能してまいりました。報酬と株主価値との連動性を更に高めるうえでは、相対 TSR の株主価値に直接連動する指標の導入、単年度評価から中長期の業績評価への転換、在任中の株価への意識付け、及び株式報酬比率の安定的な維持が必要であると判断し、株式報酬制度を再構築することといたしました。

本改定では、報酬体系を基本報酬・年次賞与・株式報酬で構成し、株式報酬を現行の株式給付信託から業績連動性と株価連動性をより高めた事後交付型の株式報酬（RSU・PSU）へと改めます。PSU は中期経営計画に連動する財務指標及び相対 TSR に連動させ、給付時期は退任時から在任中の権利確定時に改めます。あわせて、マルス・クロウバック及び株式保有に関する方針を整備し、報酬ガバナンスを強化いたします。

2. 本制度の概要

名称	事後交付型株式報酬制度（RSU：譲渡制限付株式ユニット／PSU：業績連動型株式ユニット）
対象者（本総会付議分）	執行役員を兼務する取締役（社外取締役を除く。本総会の取締役選任議案が承認可決された場合、2名）。社外取締役、執行役員を兼務しない取締役及び監査役は対象外
ユニットの付与	各事業年度にユニットを付与し、権利確定後に確定ユニット数に応じた当社普通株式を交付する（事後交付型）。1ユニット＝当社普通株式1株。権利確定前のユニットに議決権・配当は生じない
株式の交付方法	取締役会決議に基づき、①無償交付構成（会社法第202条の2。金銭の払込み等を要しない株式の発行又は自己株式の処分）又は②現物出資構成（金銭報酬債権の現物出資）のいずれかにより交付
報酬額の上限	1事業年度当たり300百万円以内（現行の金銭報酬枠（年額500百万円以内）とは別枠）。複数事業年度分を一括付与するPSUは対象各事業年度に按分して判定
交付株式数の上限	1事業年度当たり80,000株（発行済株式総数（自己株式を除く）の約0.16%）以内。株式分割・併合等の際は合理的に調整
RSU	基本報酬額の30%相当。毎年付与し、付与日から3事業年度の在任を条件に権利確定。確定ユニットの50%以上を株式で交付し、残余（最大50%）は納税資金に充当するための金銭で支給可能
PSU	基本報酬額の70%相当。原則として中期経営計画の初年度に3事業年度分を一括付与し、業績評価期間経過後、業績達成割合（0%～200%）に応じて確定。株式・金銭の交付割合はRSUと同様
PSUの業績評価指標	財務指標50%（中期経営計画の目標指標である売上高・営業利益・営業利益率及びROAその他の財務指標から複数選択）＋相対TSR50%（当社が選定するピアグループとの比較）を想定。具体的な指標・目標水準・ウェイト等は指名報酬等委員会の答申を経て取締役会が決定
初回付与の特例	現行の中期経営計画が2026年6月期を初年度として進行していることを踏まえ、初回のPSUは2事業年度分を付与し、業績評価期間の財務指標については2事業年度（2027年6月期及び2028年6月期）、相対TSRについては3事業年度（2027年6月期から2029年6月期まで）とし、2029年9月末日までの在任を条件に権利確定させる予定
期中就任・役位変更の取扱い	業績評価期間又は事業年度の途中で新たに対象取締役に就任した者には、役位別の基準額及び就任後の在任期間等に基づき合理的に調整した数のユニットを付与（権利確定の条件等は通常の付与に準じる）。役位に変更があった場合は、変更後の役位及び在任期間等に基づき付与ユニット数（付与済み分を含む）を合理的に調整（昇格時の追加付与を含む）。いずれも指名報酬等委員会の答申を経て取締役会が決定し、上記の報酬額・株式数の上限の範囲内で実施
退任・組織再編等	正当理由による退任は在任期間等に応じ按分（取締役会の判断で減額・不支給あり）、死亡時は金銭を相続人に支給、自己都合退任等は原則失効。組織再編等の承認時は、対象取締役が正当な理由により地位を喪失し、かつ当該ユニットに代わる株式報酬等が支給されない場合に限り、取締役会の定めにより金銭を支給

マルス・クロールバック	重大な非違行為、法令・社内規程違反、財務諸表の重大な訂正、競業禁止義務（退任後の競業禁止義務及び秘密保持義務を含む）への違反等の事由が認められた場合、指名報酬等委員会の答申を経て、交付の前後を問わず、未確定ユニットの失効（マルス）又は交付済株式・支給済金銭相当額の返還請求（クロールバック）が可能。返還等の対象は、当該事由が発覚した日の属する事業年度及びその前の3事業年度に権利確定したRSU及びPSU
株式の継続保有	対象取締役は、交付を受けた株式について、在任中、当社が定める株式保有に関する方針に従い一定数を継続保有

3. 株式給付信託の新規ポイント付与停止

現行の株式給付信託は、2016年9月29日開催の第112回定時株主総会決議に基づき導入し、2025年9月26日開催の第121回定時株主総会決議に基づき改定（当社が信託に拠出する金銭の上限の撤廃等）した株式報酬制度です（制度の詳細は2016年8月26日付「株式給付信託（BBT）導入に関するお知らせ」をご参照ください。）。

当社は、本総会における本制度導入議案の承認可決を条件として、当該株式給付信託について、2026年6月期を評価対象期間とするポイント（2026年9月30日付与予定）を最後に、新たなポイントの付与を行わないことといたします。既に付与されたポイントに係る給付は、役員株式給付規程に従い、原則として対象者の退任時に行います。本信託は、付与済みポイントに係る給付が完了するまで存続します。

以 上